Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional
de Lisboa e Vale do Tejo, I.P.

CCDR
LISBOA E VALE DO TEJO, I.P.

BALANÇO
SOCIAL 2024

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO 2
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO 3
3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO 5
4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL 6
   4.1 EFETIVOS POR MODALIDADE DE VINCULAÇÃO 6
   4.2 EFETIVOS POR GRUPO PROFISSIONAL/CARGO/CARREIRA 7
   4.3 EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO 8
   4.4 EFETIVOS POR ESTRUTURA ETÁRIA 8
   4.5 EFETIVOS POR ANTIGUIDADE 10
   4.6 ESTRUTURA HABILITACIONAL 10
5. MOVIMENTOS DE PESSOAL 11
6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS 12
7. ABSENTISMO 13
8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO 15
9. ENCARGOS COM O PESSOAL 16
10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL 17
11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL 19

BALANÇO SOCIAL 2024

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P (CCDR LVT I.P.) foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores/as ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Este documento visa sintetizar a principal informação relacionada com a gestão de recursos humanos na CCDR LVT I.P. em 2024.

A informação constante deste instrumento de gestão permite, entre outros aspetos, compreender a evolução e características dos recursos humanos deste Organismo, que se apresentam, cada vez mais, como o recurso mais valioso, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos objetivos organizacionais. Situar a CCDR LVT, I.P. no seu contexto humano e social e apoiar a tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos é, pois, o objetivo deste instrumento de gestão.

Importa destacar que na sequência da conversão da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo em instituto público, operada pelo Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, assistiu-se a um incremento no nº de trabalhadores, refletido no ano 2024, resultado da reafectação de efetivos operada igualmente por força daquele normativo legal das áreas de atividades e serviços que transitaram para a então CCDR LVT, nomeadamente da cultura, educação, conservação da natureza e cadastro, da agricultura, pescas e economia.

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. **Designação: COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DE LISBOA E VALE DO TEJO, I.P. (CCDR LVT, I.P.)**

2. **Sede:** **LISBOA**
   Morada: Rua Alexandre Herculano, nº 37 1250-009 LISBOA

   Telefone: 213 837 100

   Fax: 213 837 192

   E-mail: geral@ccdr-lvt.pt

3. **Número de Pessoa Coletiva:** 517 622 610

4. Missão do Organismo:

a) Definir e executar as respetivas estratégias de desenvolvimento regional.

b) Integrar e articular territorialmente políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, ordenamento do território, conservação da natureza, agricultura e pescas, bem como em matéria de administração local e de cooperação territorial europeia.

c) Assegurar o acompanhamento e monitorização da aplicação de programas comunitários provenientes de fundos da União Europeia destinados a Portugal e de outros instrumentos de financiamento de desenvolvimento regional, de que são exemplo os incentivos do Estado aos meios de comunicação social de nível local e regional instalados, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural dos territórios que constituem as respetivas circunscrições.

d) Gerir o Programa Regional Lisboa 2030, participar na gestão e implementação do Plano Estratégico da Política Agrícola Comum (PEPAC), e na implementação do MAR2030.

e) Apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

f) Acompanhar e fiscalizar o cumprimento das obrigações regulamentares e legais em matéria de ordenamento do território, ambiente, cultura e agricultura e pescas.

5. **Número de Pessoas ao Serviço**: Em 31 de Dezembro de 2024 – 355

6. **Natureza Jurídica:** A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I.P. (CCDR LVT, I.P.) é um instituto público de regime especial integrado na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotado de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, estando sujeita à superintendência e à tutela do membro do Governo indicado na respetiva lei de organização e funcionamento.

7. **Diplomas Orgânicos:** O modelo organizacional da CCDR LVT, I.P. foi definido pelos Diplomas:

- ✓ Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio

Procede à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional em institutos públicos;

- ✓ Decreto-Lei n.º 114/2023, de 4 de dezembro

Procede à alteração das comissões de coordenação e desenvolvimento regional em institutos públicos;

- ✓ Portaria n.º 404/2023, de 5 de dezembro

Aprova os Estatutos da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P.;

- ✓ Deliberação n.º 133/2024, Série II de 2024-01-26

Criação de unidades flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e definição de competências.

- ✓ Deliberação n.º 816/2024, de 25 de junho

Alteração de unidades flexíveis da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional de Lisboa e Vale do Tejo, I. P., e redefinição de competências.

- ✓ Decreto-Lei n.º 103/2024, de 6 de dezembro

Altera a orgânica das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, quanto ao processo de designação de um dos vice-presidentes

3. PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de enquadramento	Dirigentes/Total de efetivos x 100	12,1%
Leque etário	Trabalhador mais velho – Trabalhador mais novo	49
Taxa de envelhecimento	∑ efetivos idade>= 55 ÷ Total de efectivos x 100	51,80%
Taxa de Feminização	∑ efetivos do sexo feminino ÷ Total de efectivos x 100	65,3%
Taxa de Masculinização	∑ efetivos do sexo masculino ÷ Total de efectivos x 100	34,7%
Índice de tecnicidade (com dirigentes)	(Dirigentes+ Técnicos Superiores) ÷ Total de efetivos x 100	72,1%
Índice de tecnicidade (sentido lato)	Técnicos Superiores ÷ Total de efetivos x 100	60,0%
Taxa de formação superior	Total de trabalhadores com Doutoramento+Mestrado+Lic.+Pós-Graduação+Bacharelçato ou Curso Médio÷ Total de efetivos x 100	74,1%
Taxa de escolaridade = 9 anos	∑ efetivos com escolaridade = 9 anos ÷ Total de efectivos x 100	4,2%
Taxa de escolaridade = 12 anos	∑ efetivos com escolaridade = 12 anos ÷ Total de efectivos x 100	19,1%
Índice de admissões	N.º Total de admissões ÷ Total de efetivos x 100	75,7%
Índice de saídas	N.º Total de saídas ÷ Total de efetivos x 100	13,8%

4. CARACTERIZAÇÃO DO EFETIVO GLOBAL

A estrutura orgânica da CCDR LVT conta com 355 trabalhadores/as a 31 de dezembro de 2024, distribuídos conforme tabela em abaixo.

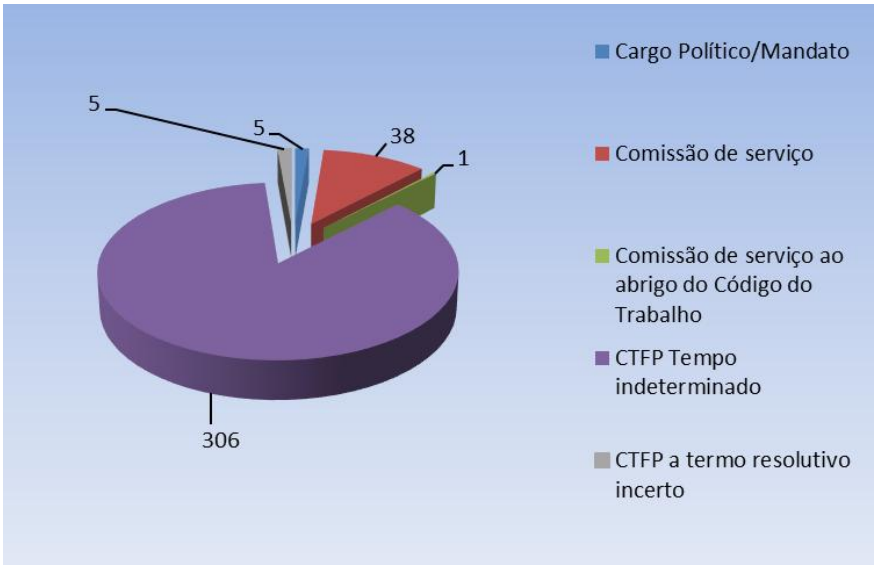
Grupo/Cargo/Carreira	Total
Dirigente Superior (i)	10
Dirigente Intermédio	33
Técnico Superior	213
Assistente Técnico (ii)	78
Assistente Operacional	12
Informático	9
TOTAL	**355**

(i) inclui 4 secretários técnicos, 1 vogal executivo do PORLisboa 2030

(ii) inclui 1 carreira não revista de vigilantes da natureza (3 trabalhadores/as)

4.1 Efetivos por modalidade de vinculação

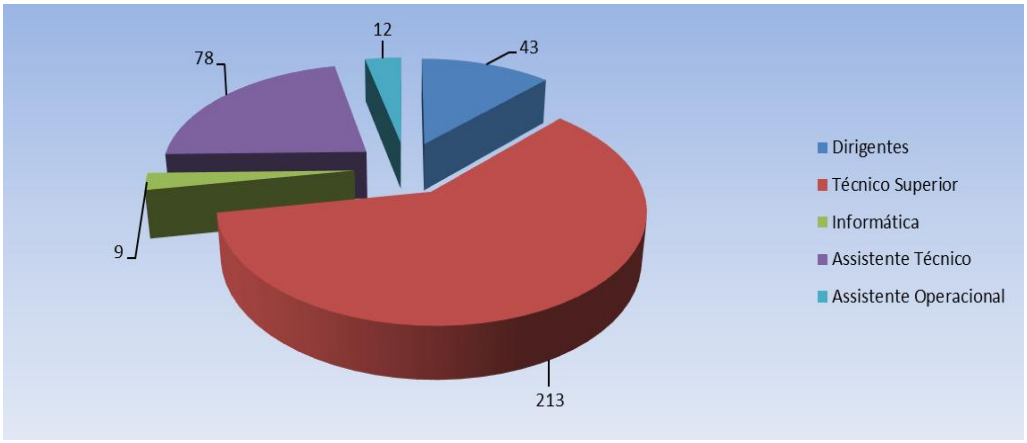
Dos 355 trabalhadores/as em funções: verifica-se que 86,1% (306 trabalhadores/as) têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo Indeterminado; 1.4% (5 cargos dirigentes superiores) encontram-se em regime de Mandato/Cargo Político; 10.7% encontram-se em comissão de serviço (38 trabalhadores/as) e destes, 33 dirigentes intermédios encontram-se em regime de substituição (9,2%). Com contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, estão integrados 4 Técnicos Superiores e 1 informático. Conta-se ainda com 1 Técnico Superior (TS) em Comissão de Serviço, ao abrigo do Código do Trabalho. A distribuição de efetivos por modalidade de vinculação é ilustrada no gráfico seguinte:



Durante o ano de 2024, a CCDR LVT, I.P. celebrou contratos com 10 prestadores de serviços.

4.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, de acordo com o gráfico em baixo, constata-se, tal como em anos anteriores, a concentração de maior número de efetivos nos grupos de pessoal Técnico Superior 60% (213 trabalhadores/as) e Assistente Técnico 21.9% (78 trabalhadores/as- inclui 3 Vigilantes da Natureza).



4.3 Efetivos segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por género, mantém-se a tendência dos anos anteriores, cf. quadro em baixo, na medida em que continua a verificar-se uma predominância de género feminino no universo dos efetivos (232 trabalhadoras) e na maioria dos grupos profissionais, à exceção do grupo de Assistentes Operacionais, com 6 trabalhadores/as de género masculino e 6 trabalhadoras de género feminino e da carreira Informática, com predominância do género masculino: 6 trabalhadores/as de género masculino e 3 trabalhadoras de género feminino Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 65.3% e de masculinização de 34.7%.

Anos	2022	2023	2024
Mulheres	90	97	232
Homens	38	38	123
TOTAL	128	135	355

4.4 Efetivos por estrutura etária

Quanto à estrutura etária por anos, em 2024, verifica-se que a classe etária com maior número de efetivos integra-se na faixa etária para o intervalo [55-59] anos com 85 trabalhadores/as, o que corresponde a 23.9% do total de trabalhadores/as da CCDR LVT; seguida do intervalo [50-54], com 74 trabalhadores/as (20,8%) e do intervalo [60-64], com 70 efetivos (19.7%).

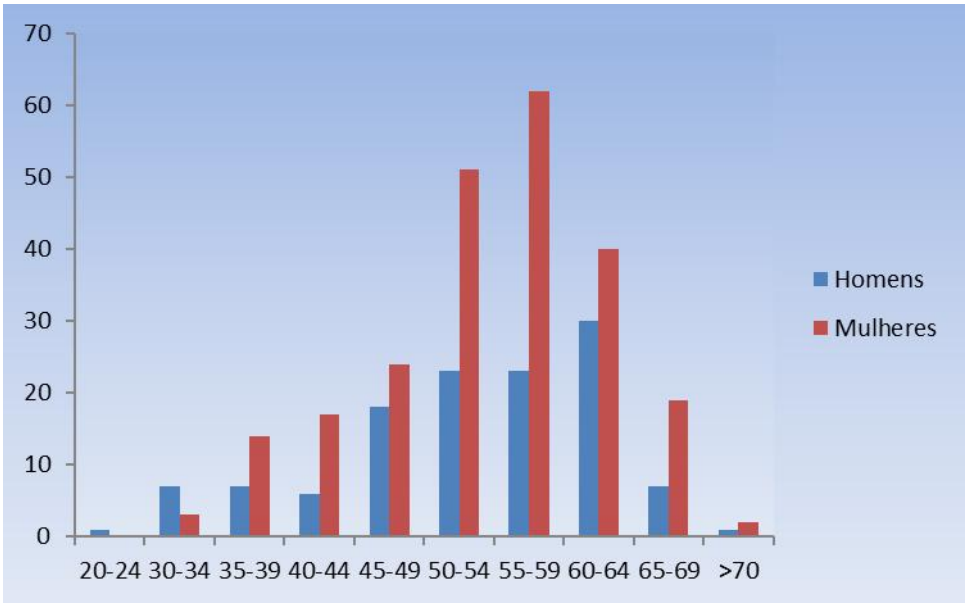
Existem 3 trabalhadores/as com idade superior ou igual a 70 anos e 1 trabalhador com idade compreendida no intervalo [20-24].

O leque etário (iii) é de 49 anos e a taxa de envelhecimento (iv) situa-se em cerca de 51.8%.

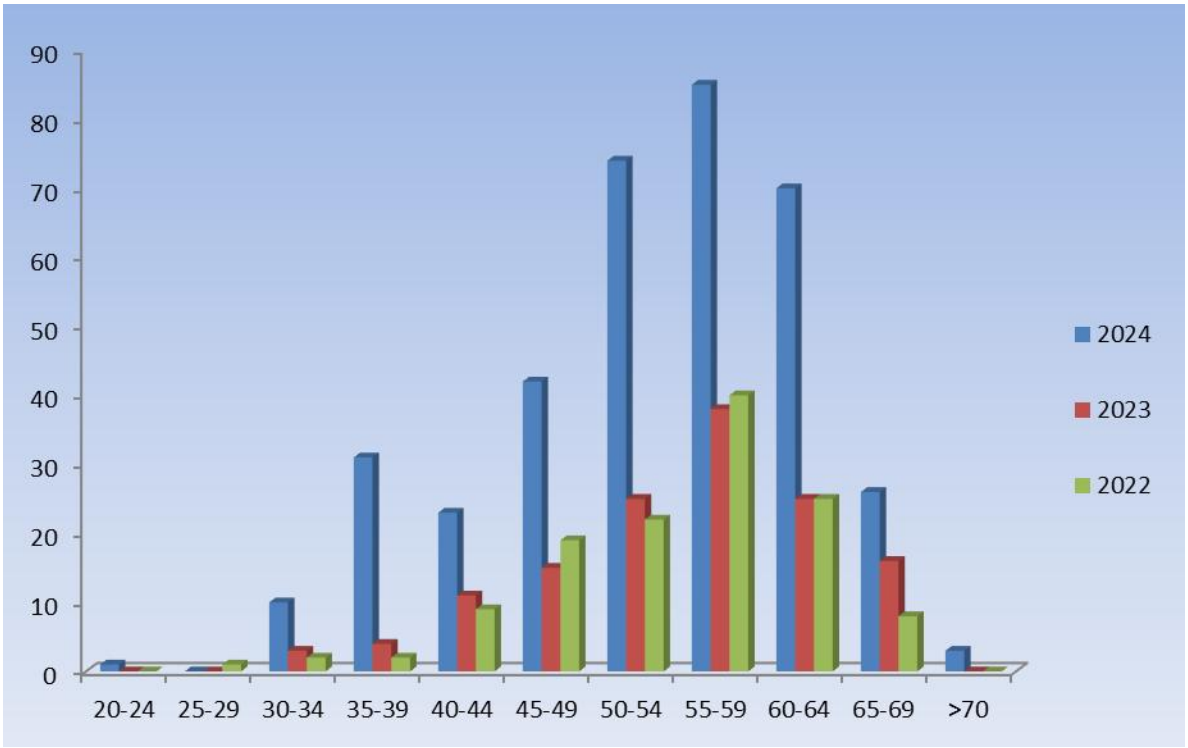
No que respeita à estrutura etária por género, conforme gráfico infra, em todas as classes modais mantém-se a predominância do n.º de mulheres face ao n.º de homens, exceto: no intervalo etários dos [30-34] anos (7 homens e 3 mulheres) e no intervalo dos [20-24] anos com um trabalhador de género masculino .

(iii) Diferença de idades entre o trabalhador/a mais velho e o trabalhador/a mais novo

(iv) ∑Efetivos de idade igual ou superior a 55 anos/ total de efetivos



Comparando com os anos anteriores, a análise do gráfico em baixo evidencia um aumento do n.º de trabalhadores/as em todas as classes modais, resultado do aumento do nº de efetivos .



4.5 Efetivos por antiguidade

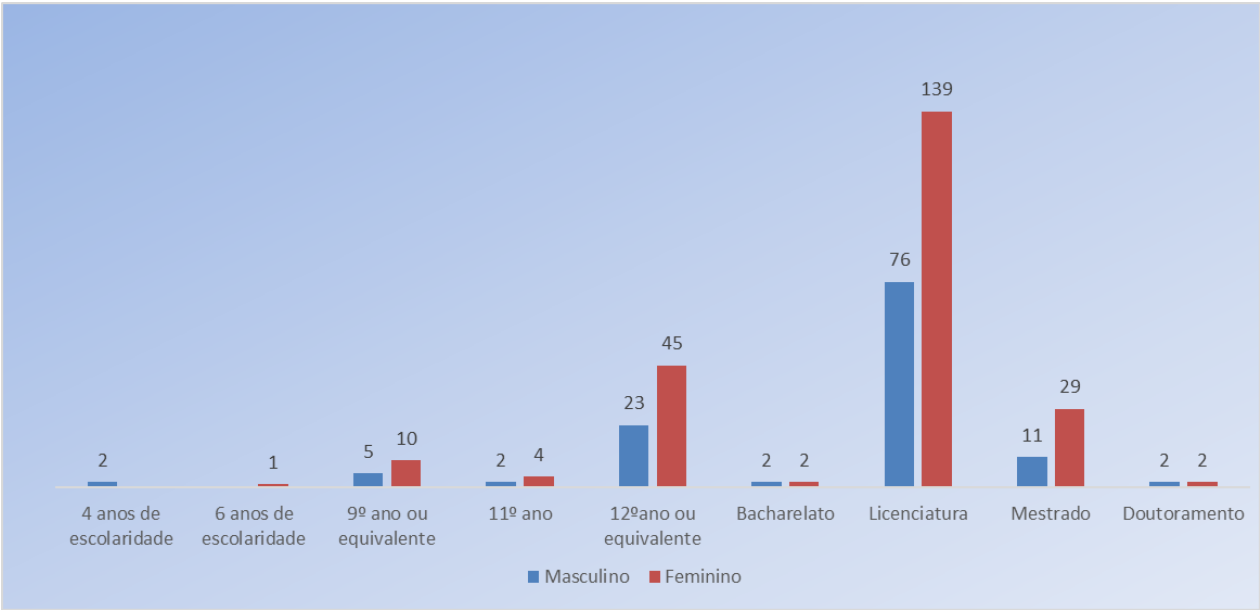
As classes de referência situam-se entre os 30 até 34 anos de antiguidade com 63 trabalhadores/as que correspondem a uma representação de 17.7% face ao total. Salienta-se, ainda, a existência de 44 trabalhadores/as, detentores de antiguidade igual ou superior a 40 anos e 27 com antiguidade inferior a 5 anos.

O quadro seguinte reflete a distribuição dos/as trabalhadores/as pela estrutura de antiguidades.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	13	14	27
De 5-9 anos	8	30	38
De 10-14 anos	18	21	39
De 15-19 anos	1	12	13
De 20-24 anos	16	24	40
De 25-29 anos	20	35	55
De 30-34 anos	18	45	63
De 35-39 anos	13	23	36
40 ou mais anos	16	28	44
TOTAL	**123**	**232**	**355**

4.6 Estrutura habilitacional

No que concerne à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, predominam os 215 trabalhadores/as que detêm uma Licenciatura (60,5%); 68 são trabalhadores/as com o 12 º ano ou equivalente (19.1%); 40 trabalhadores/as são detentores do grau académico de Mestre (11.2%); 15 trabalhadores/as têm o 9º ano de escolaridade ou equivalente (4.2%); 6 têm o 11º ano (1.6%); 4 trabalhadores/as têm o grau académico de Doutoramento (1.1%) e 4 trabalhadores/as têm o grau de bacharelato (1.1%). Existem 3 trabalhadores com escolaridade igual ou inferior a 6 anos (0.8%).



5. MOVIMENTOS DE PESSOAL

Quanto aos movimentos de pessoal, assiste-se, durante o ano de 2024, um número de entradas de trabalhadores/as superior ao registo de saídas, resultado, sobretudo, da conversão da CCDR LVT em Instituto Público e a consequente reafectação de efetivos que transitaram para a então CCDR LVT (*).

No que respeita a **admissões e regressos**, foram contabilizados **269** trabalhadores/as:

2 Dirigentes superiores de 1ºgrau, 18 Dirigentes Intermédios e 1 Técnico Superior nomeados em comissão de serviço;

1 Técnico Superior e **1** Informático ingressaram através de procedimento concursal;

40 Trabalhadores/as admitidos/as por mobilidade interna na categoria (34 Técnicos Superiores, 6 Assistentes Técnicos);

(*) **206** trabalhadores/as foram admitidos por outras situações (131 Técnicos Superiores, 59 Assistentes Técnicos, 12 Assistentes Operacionais e 4 Informáticos)

Relativamente às **saídas** de trabalhadores/as, regista-se um total de **49** saídas:

1 Dirigentes Intermédio de 2º grau e **3** Técnicos Superiores saíram em comissão de serviço;

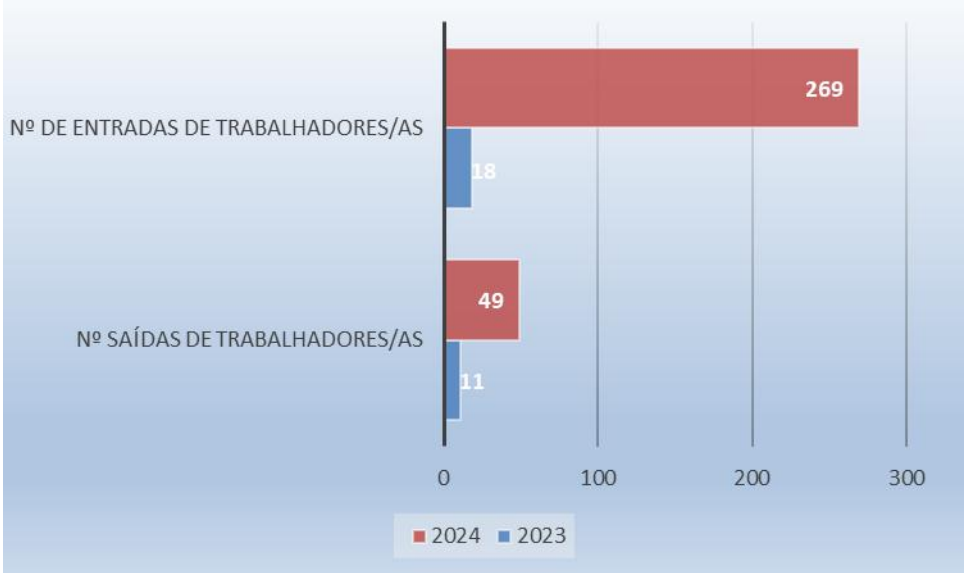
24 trabalhadores/as aposentaram-se (11 Assistentes Técnicos, 8 Técnicos Superiores, 3 Assistentes Operacionais e 2 Informáticos);

10 Trabalhadores/as saíram por mobilidade interna na categoria (8 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Informático);

3 Técnicos Superiores saíram por cedência;

8 trabalhadores saíram por outros motivos (8 Técnicos Superiores, 1 Informático e 1 Assistente Técnico)

Comparativamente com o ano anterior, conforme gráfico em baixo, verificou-se um aumento no número de entradas de trabalhadores/as e do número de saídas, que resultou num saldo positivo do movimento de trabalhadores/as do ano 2024 (+220) em relação ao ano 2023.



6. MUDANÇA DA SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES/AS

Durante o ano 2024, verificou-se a alteração da situação de 92 trabalhadores/as, que constituem 25.9% do universo da Organização.

A mudança com maior destaque resultou da alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 156ª da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Constatou-se que 90 trabalhadores/as viram o seu posicionamento remuneratório alterado (25.3%), 1 técnico

superior consolidou a mobilidade interna na categoria e 1 Assistente Técnico entrou por procedimento concursal para a carreira de Técnico Superior.

A análise do quadro infra apresenta a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos trabalhadores/as pelas respetivas carreiras/categorias:

Grupo/ cargo /carreita	Total de trabalhadores (1)	Total de trabalhadores com alteração obrigatória do posicionamento	Procedimento concursal	Consolidação de modalidade na categoria	%trabalhadores por carreira/categoria com mudanças de situação
Técnico Superior	213	50	1	1	24,4
Informática	9	3			33,3
Assistente Técnico	78	32			41,0
Assistente Operacional	12	5			41,7
TOTAL	312	90	1	1	29,5

7. ABSENTISMO

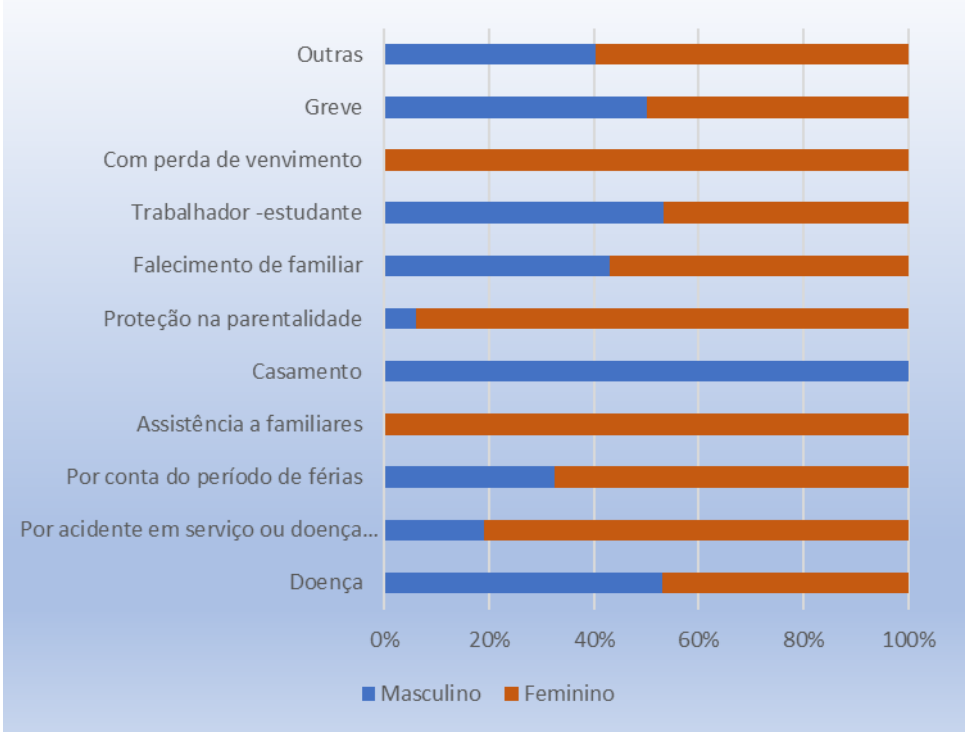
O ano de 2024, com 4806.5 dias de ausência ao trabalho (v), caracterizou-se por apresentar um número superior ao apurado em 2023 (539.5 dias de ausência).

As principais causas de ausência ao trabalho, de acordo com o quadro seguinte, foram as situações de Doença (2579 dias), seguida pelo nº de faltas por acidente de serviço ou doença profissional (827 dias).

(v) N.º de faltas em dias úteis

Motivos de ausência	Total
Doença	2579
Por acidente em serviço ou doença	827
Por conta do período de férias	194
Assistência a familiares	31
Casamento	30
Proteção na parentalidade	466
Falecimento de familiar	93
Trabalhador -estudante	79
Com perda de venvimento	1
Greve	6
Outras	500,5
TOTAL	**4806,5**

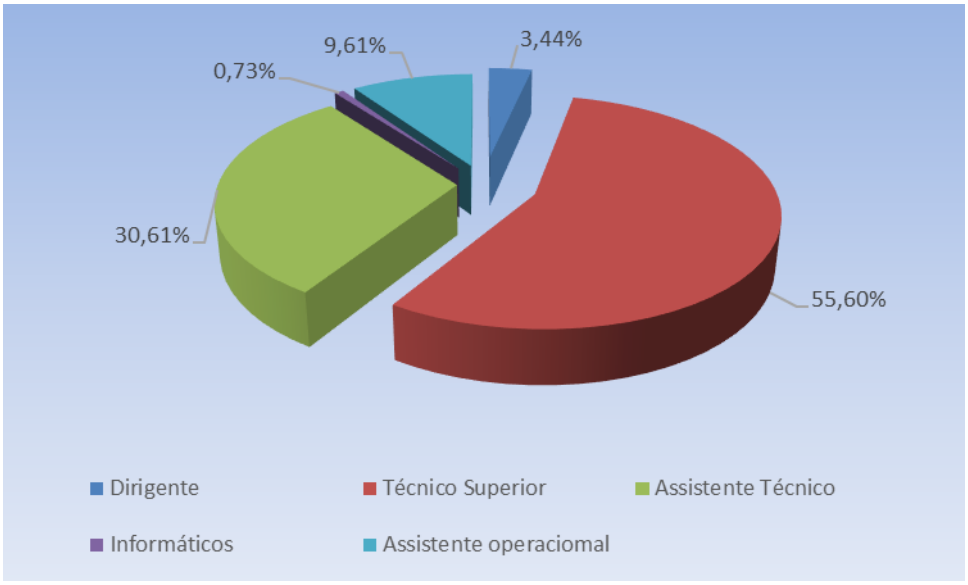
Da análise dos dados constantes do gráfico em baixo, verifica-se a predominância de ausências ao trabalho no género feminino (2875 dias de ausência) em relação às registadas no género masculino (1931.5 dias de ausência), exceto nas ausências por Casamento, Doença Greve e Trabalhador-estudante.



Em média, uma trabalhadora de género feminino faltou 12.39 dias/ano e um trabalhador de género masculino faltou 15.70 dias/ano. Em ambos os géneros predominam as ausências por Doença.

O grupo profissional com maior incidência de ausências ao trabalho é o grupo de Técnicos Superiores com um total de 2672.50 dias de ausência seguido do grupo de Assistentes Técnicos com um total de 1471.50 dias de ausência.

O gráfico infra reflete a percentagem de ausências de trabalho por grupo profissional.

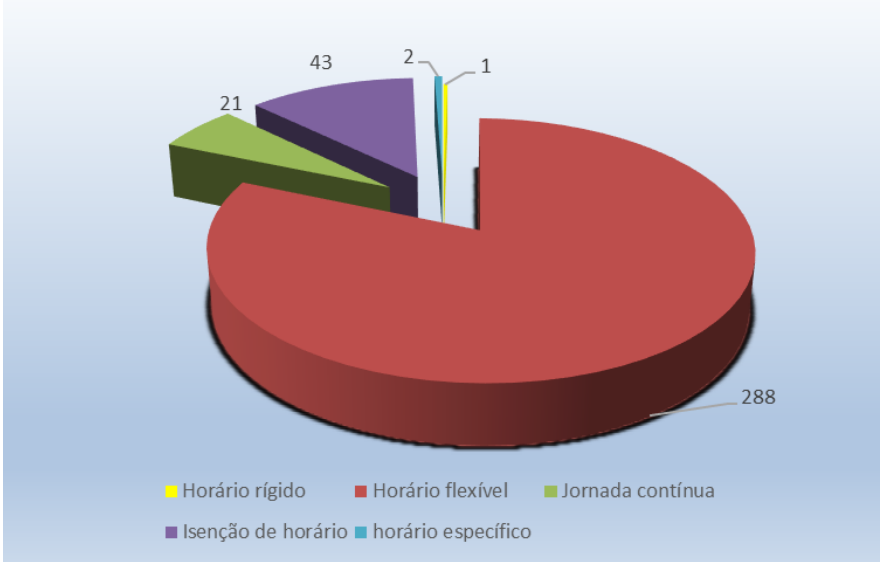


Em termos médios (vi), um/a Assistente Operacional faltou 0.64 dias/ano; um/a Técnico Superior 12.5 dias/ano; um/a Assistente Técnico faltou 18.86 dias/ano; um/a Dirigente faltou 3.84 dias/ano e um/a Informático faltou 0.44 dias/ano.

(vi) nº de faltas por carreira/categoria / nº de trabalhadores/as da carreira/categoria

8. REGIME DE HORÁRIO DE TRABALHO

Da análise de dados referentes às modalidades de horário praticadas na CCDR LVT, conforme abaixo ilustrado, resulta a clara predominância dos/as trabalhadores/as sujeitos ao regime de horário flexível (81.1%), seguido do pessoal com isenção de horário (12,1%) e com jornada contínua (5,91%). Há 1 trabalhadora com horário rígido e 2 trabalhadoras com Horário específico.



9. ENCARGOS COM O PESSOAL

O total de encargos com o pessoal durante o ano de 2024 ascende a 14 125 245.38 euros. Verifica-se que 72.16% são atribuídos ao abono da remuneração base, constituindo os suplementos remuneratórios (vii) e os encargos com prestações sociais (viii), respetivamente, 3.27 % e 3.86% dos encargos com pessoal, enquanto os benefícios sociais representam 0.11% e os outros encargos com pessoal 20.5%.

Encargos com Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	10 193 040,24
Suplementos Remuneratórios	462 605,77
Prestações Sociais	545 427,20
Benefícios Sociais	16 434,60
Outros Encargos com Pessoal	2 907 737,57
TOTAL	**14 125 245,38**

(vii) Integra o trabalho suplementar, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, subsídio de risco, abono para falhas, ajudas de custo, despesas de representação e subsídio de secretariado.

(viii) Integra os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família, acidente de trabalho e doença profissional e subsídio de refeição.

10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A CCDR LVT, I.P. proporcionou aos seus trabalhadores/as a frequência de 88 modalidades de formação. À exceção de uma ação de formação interna, dirigida a todos os dirigentes intermédios, as restantes 87 modalidades de formação respeitaram a ações externas, em resultado de necessidades específicas identificadas, pontualmente, ao nível dos Serviços.

As modalidades de formação realizadas envolveram 316 participações (ix) para um volume de formação de 3088.80 (nº de participações*nº de horas), distribuídos por 106 trabalhadores/as/participantes (x).

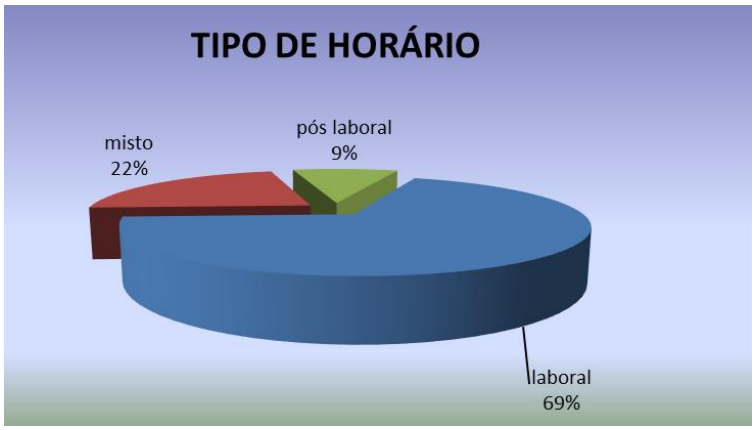
No que respeita à distribuição dos participantes em ações de formação por carreira/categoria, o grupo profissional com mais participantes em modalidades de formação foi o grupo de Técnicos Superiores com 61 participantes, seguido do grupo de grupo de Dirigentes com 33 participantes e o grupo de Assistentes Técnicos com 12 participantes. Não houve participação das categorias/carreiras de Informática, Vigilantes da Natureza e Assistentes Operacionais, conforme resulta dos dados constantes no seguinte gráfico.



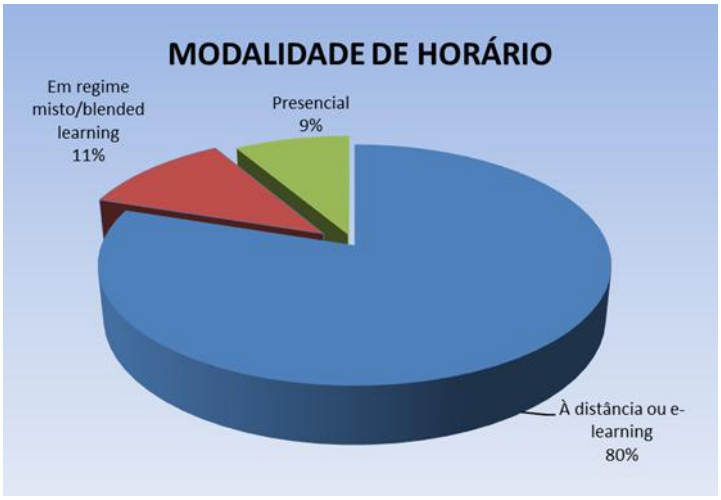
(ix) São contabilizadas todas as participações dos/as trabalhadores/as em todas as ações de formação em que tenham participado

(x) Cada trabalhador/a/participante é contabilizado apenas uma vez, independentemente do número de ações de formação em que tenha participado

No que se refere ao tipo de horário, de acordo com o gráfico infra, verifica-se que 217 participações decorreram em horário laboral, 69 em horário misto e 30 em horário pós-laboral.



Relativamente à modalidade de horário de formação, 253 participações ocorreram no regime à distância ou e-learning, 36 no regime misto/*blended learning* e as restantes 27 participações em regime presencial, de acordo com a ilustração seguinte:



Quanto à duração, constata-se que 305 participações tiveram uma duração inferior ou igual a 30 horas, e as restantes 11 participações com duração superior a 30 horas. Todas as modalidades revestiram a tipologia de formação contínua.

Foram despendidos em Formação um total de 10 461.60€ para custear o encargo com 14 modalidades de formação, dos quais 8 961.00€ suportados pelo orçamento de funcionamento e os restantes 1500,00€ pela Assistência Técnica do Por Lisboa 2020. As restantes 74 modalidades de formação foram gratuitas

O quadro em baixo reflete a evolução da Formação desde 2022 até 2024.

	2022	2023	2024
Nº de modalidades de formação	26	21	88
Nº de Participações	201	44	316
Nº de Participantes	94	32	106
Volume de Formação (nº horas*nº participações)	791	689,5	3088,8
Despesa (€)	1 867,00	1 380,00	10 461,60

11. ANEXOS DO BALANÇO SOCIAL